

Akademia prawa pracy cz. 1326

Jakie są uprawnienia pracownika przywróconego przez sąd do pracy



Bartłomiej Raczkowski

Partner, Raczkowski i Wspólnicy

Jednym z roszczeń zwolnionego pracownika jest żądanie przywrócenia do pracy. Wyroki takie zapadają jednak po kilkunastu miesiącach od wniesienia powództwa do sądu. Powstaje problem, jak należy traktować okres pozostawania bez pracy po zwolnieniu, a przed prawomocnym wyrokiem – czy za ten okres przysługuje wynagrodzenie i czy jest on wliczany do stażu pracy?

Pracownik, który podjął pracę po przywróceniu, nie ma prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Przysługuje mu tylko wynagrodzenie zryczałtowane – nie większe niż za 2 miesiące, jeżeli rozwiązano umowę za wypowiedzeniem, albo za 3 miesiące, jeżeli dyscyplinarnie. Tylko pracownicy chronieni (np. kobieta w ciąży) mogą się domagać wynagrodzenia za cały czas od zwolnienia do prawomocnego wyroku.

Jeżeli chodzi o staż pracy – orzeczenie sądu nie unieważnia tego, że pracownik nie pracował, stosunku pracy w tym okresie przecież nie było. Z mocy art. 51 par.1 k.p. okres ten traktuje się jednak szczególnie. Okres

pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie, wlicza się do okresu zatrudnienia. Oznacza to, że okres ten powiększy ogólny staż pracy pracownika i będzie miał znaczenie przy ustalaniu np. wymiaru urlopu wypoczynkowego – 20 lub 26 dni. Wliczanie nie powoduje jednak, że okres ten traktuje się tak, jakby pracownik normalnie pracował w dawnym zakładzie pracy. W efekcie za ten okres pracownik nie nabywa uprawnień do świadczeń pracowniczych uzależnionych od pozostawania w stosunku pracy u konkretnego pracodawcy np. prawa do urlopu wypoczynkowego. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyro-

ku z 10 marca 2011 r. (II PK 265/09, niepublik.). Zaś okresu, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie wlicza się do okresu zatrudnienia, ale też nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Przykładowo jeżeli wewnętrzny regulamin pracodawcy uzależnia nabycie określonego świadczenia (np. nagrody) od nieprzerwanego pozostawania w zatrudnieniu, to w tym zakresie przepis ten chroni pracownika. Powyższe będzie miało zastosowanie tylko wtedy, gdy pracownik w ciągu 7 dni od prawomocnego wyroku zgłosi gotowość do pracy.

not. M.J